

# Oppiminen yhdistyksessä

## Tiedon siirtäminen uusille jäsenille

Tuulikki Pihlajamäki

Kehittämishankeraportti  
Toukokuu 2010



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU  
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Ammatillinen opettajakorkeakoulu



Tekijä(t) Pihlajamäki, Tuulikki	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	Päivämäärä 25.05.2010
	Sivumäärä	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus ( ) saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty ( X )
Työn nimi Oppiminen yhdistyksessä, Tiedon siirtäminen uusille jäsenille		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajankoulutus		
Työn ohjaaja(t) Leppänen, Tuovi		
Toimeksiantaja(t)		
<p>Abstract</p> <p>Pienellä Punaisen Ristin osastolla on 10-henkinen hallitus, jotka kaikki ovat vapaaehtoisia. Heille on tärkeää saada tarpeellinen tieto päätöksentekoaan varten. Jotkut heistä ovat olleet aktiivisia toimijoita 30 vuotta, toiset vasta-alkajia. Tässä tilanteessa on otollista tarkastella mitä tietoa heillä on saatavilla, miten uudet jäsenet pääsevät siitä osallisiksi sekä miten oppimista voisi osastossa tukea.</p> <p>Hallituksen jäsenille tehdyn kyselyn avulla kartoitettiin nykytilanne. Ryhmän vahvuuksiksi nousi esiin jäsenten sitoutuminen ja keskusteluilmapiirin avoimuus. Tärkeimmän haasteet olivat olemassa olevan tiedon tallentaminen ja uusien jäsenten perehdytys.</p> <p>Kyselyn perusteella työssä ehdotetaan teemailtoja, kummitoimintaa ja sähköistä tietopankkia kehittämistyökaluiksi. Tämä työ on annettu osastolle hyödynnettäväksi.</p>		
Avainsanat (asiasanat) yhteisöllinen oppiminen, mentorointi, hiljainen tieto		
Muut tiedot		



Author(s) Pihlajamäki, Tuulikki	Type of publication Development project report	Date 25.05.2010
	Pages 18	Language Finnish
	Confidential ( ) Until	Permission for web publication ( X )
Title Learning in an association, transferring tacit knowledge		
Degree Programme Vocational Teacher Education		
Tutor(s) Leppänen, Tuovi		
Assigned by		
<p>Abstract</p> <p>A small chapter of the Finnish Red Cross has a board of 10 members all of whom are voluntary workers. It is essential for members to get sufficient information to support their decision making procedures. Some of the members have been active thirty years and others have just joined the group. This situation is ideal to evaluate what information is available, how new members can benefit from the knowledge already at hand, and how learning in the chapter can be enhanced.</p> <p>An inquiry was conducted amongst the board members to detect the current situation. The strengths the group had were mainly the commitment of the members the open atmosphere for discussion. The main challenges were the non existing storage of information and no structured introduction for new members.</p> <p>Based on the results of the inquiry a proposal was drafted in which mentoring, theme meetings, and an electronic database were suggested as tools for development. This paper has been submitted to the board for further use.</p>		
Keywords organizational learning, tacit knowledge, mentoring		
Miscellaneous		

## Sisällysluettelo

Sisällysluettelo.....	0
1 Johdanto .....	1
2 Projektin tausta .....	3
2.1 Suomen Punainen Risti ja Muuramen osasto.....	3
2.2 Oppiminen .....	5
3 Projektin toteutus.....	9
4 Hallituksen mielipiteet: kyselyn tulokset.....	10
5 Johtopäätökset ja suositukset.....	13
LÄHTEET .....	17
LIITE 1.....	18

## 1 Johdanto

Yhdistystoiminta on monelle aikuiselle harrastus, joka valitaan täyttämään jotain tarvetta. Kauan jatkunut aktiivinen urheiluharrastus saattaa viedä yksilön seuran johtotehtäviin, jotka jatkuvat ja mahdollisesti kasvavat vielä silloin kuin urheilu muuten jää vähemmälle. Yhdistys voi olla myös poliittinen tai yhteiskunnallinen edistäen aatetta, elämäntapoja tai yleistä tietämystä ympäröivästä yhteisöstä.

Yleisenä huomiona on todettu viime vuosina olevan vaikeaa saada vapaaehtoiseen työhön tekijöitä. Nuoria houkuttelevat monet tahot ja opiskelu saattaa katkaista vakiintuneenkin toiminnan paikkakunnalta muuton vuoksi. Työikäiset kamppailevat niin perheen kuin työelämän vaatimusten puristeessa eikä voimavaroja aina löydy yhdistyksille.

Valitessaan Punaisen Ristin toiminnan omaksi harrastukseksi, henkilöllä voi olla monenlaisia motiiveja. Mikäli hän on kiinnostunut ensiavusta, hän saa myös mahdollisuuden sillä tavoin päästä seuraamaan rallikilpailuja samalla sitoutuen auttamaan niin tarvittaessa. Organisaattori taas pääsee oikeuksiinsa rahankeräyksen järjestämisessä. Kaikessa on mukana sosiaalinen ulottuvuus toiminnallisen aktiivisuuden lisäksi. Hyväntekeväisyysjärjestöstä puhuttaessa yhtenä motiivina on humanistinen, altruistinenkin, arvomaailma ja sen käytännön toteuttaminen. Monet asiaan ryhtyneet ovat sitten antaneet aikaansa ja osaamistaan muiden käyttöön jopa vuosikymmenten ajan.

Yksittäisten Punaisen Ristin osastojen kannalta on oleellista saada uusia aktiivisia toimijoita sekä varmistamaan jo mukana olevien henkilöiden jaksaminen ja innostuminen yhdessä uudelleen. Pienten osastojen hallitukset ovat aivainasemassa järjestön alueellisen näky-

vyyden ja paikallistoimintojen kannalta. Siten ei ole samantekevää miten uusi hallituksen jäsen saa tietoja järjestön päämääristä yleensä, niiden toteuttamisesta paikallisesti sekä hänen omasta osuudestaan näihin. Perehtyminen/perehdyttäminen aivan hallitustyöskentelyn alussa vaikuttaa henkilön sitoutumiseen ja oman roolinsa löytämiseen kyseisessä työryhmässä.

Pienten osastojen haasteena on myös toiminnan jatkuvuus silloin, kun joku vapaaehtoinen lähtee pois toiminnasta milloin työkiireiden, paikkakunnalta muuton tai pelkästään kyllästymisen vuoksi. Tällaisten tilanteiden varalta on järjestelmän oltava sellainen, että se kestää vastuuhenkilön lähdön menettämättä toimintakykyään. Vapaaehtoisilta toimijoilta ei ehkä odoteta yhtä tehokasta toimintaa kuin yrityksiltä mutta ajatasaista ja tarkoituksenmukaista sen olisi oltava.

Edellämainittuja toimintoja olen kartoittanut Punaisen Ristin Muuramen osaston hallituksen piirissä ja laatinut ehdotuksen yhdistyksen oppimisen perustaksi kehitettäväksi edelleen. Projektin teoreettinen lähtökohta on kokemuksellinen oppiminen. Pyrin selittämään tiedon muodostumista ja jakamista osaston hallituksen sisällä hiljaisen tiedon luonteella ja sen muuttamisella näkyväksi. Työn keskeiset kysymykset ovat:

Saavatko uudet jäsenet riittävästi tietoa, mitä tarvitsevat hallitustyöskentelyssään?

Miten tiedon tulisi olla tallennettu ja hiljainen tieto jaettu osastossa?

Hallituksen piirissä tehdyn kyselytutkimuksen perusteella päädyin suosittelemaan kolmea eri toimintoa oppimisen vahvistamiseksi ja hiljaisen tiedon hyödyntämiseksi. Ehdotukseni on kummitoiminnan käyttöönotto, teemailtojen viettäminen ja sähköisen tietopankin perustaminen.

## 2 Projektin tausta

### 2.1 Suomen Punainen Risti ja Muuramen osasto

Kansalaisjärjestönä Suomen Punainen Risti on siitä poikkeuksellinen, että siitä on olemassa laki (238/2000), jossa sen tehtävä on todettu perustuvan Geneven kansainväliseen sopimukseen ja asetus (811/2005), joka vahvistaa järjestön yleiskokouksen hyväksymät säännöt. Järjestö edustaa Suomessa kansainvälistä Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun liikettä.

Toiminnoistaan yleisimmin tunnettua on kansainvälinen hätäapu, mikä saa paljon julkisuutta Haitin maanjäristyksen kaltaisissa katastrofeissa. Vähemmän tiedetään kotimaan hätäavusta, jota saa esimerkiksi tulipalossa kotinsa menettänyt perhe esimerkiksi tilapäismajoituksena tai välttämättömien tarvikkeiden hankkimiseksi.

Osaston tehtävät ovat asetuksen pykälien 2 ja 3 mukaan seuraavat:

- 1) edustaa paikallisesti kansainvälistä Punaisen Ristin ja Punaisen Puolikuun liikettä alueellaan;
- 2) tarjota vapaaehtoisille toiminta- ja vaikuttamismahdollisuuksia,
- 3) kanavoida ja toteuttaa hätätilanteissa Punaisen Ristin kotimaan apua alueellaan,
- 4) ylläpitää järjestöllistä toimintavalmiutta ja vapaaehtoista auttamisvalmiutta,
- 5) mahdollisuuksien mukaan tuottaa erityispalveluita paikallisista tarpeista lähtien, ja
- 6) seurata toiminnassaan järjestön valtakunnallisten ja alueellisten toimielinten päätöksiä. (Asetus Punaisesta Rististä.)

Näitä tehtäviä osasto toteuttaa siinä laajuudessa kuin sillä on resursseja; suuret kaupunkiosastot kattavat nämä alueet tehokkaasti, jopa yritystoiminnalla, pienet osastot toimivat rajoitetummin.

Muuramen osastolla on noin 110 jäsentä, jotka ovat maksaneet jäsenmaksunsa mutta vapaaehtoisia toimijoita sillä on kuitenkin paljon enemmän. Järjestöön ja osaston toimintaan myönteisesti suhtautuvat ihmiset lupautuvat auliisti auttamaan keräyksissä ja tilaisuuksissa kuten verenluovutukset, joihin tarvitaan muonittajia tai muuta lisäapua.

Osaston hallituksessa on 10 jäsentä, joiden toimiaika on kaksi vuotta tultuaan valituksi. Muuramessa toimintaalueet, joilla on omat yhdyshenkilönsä ovat keräys, valmius, kotimaanapu, veripalvelu, sosiaalipalvelu, jäsenhuolto ja kouluyhteistyö. Nämä tehtävät hallituksen jäsenet jakavat vuosittain kullekin vastuualueiksi. Tässä yhteydessä on korostettava, että veripalvelussa vapaaehtoiset voivat vain järjestää tilat, kahvituksen jne., vapauttaen kiertävän veripalvelun ammattilaiset varsinaiseen tehtäväänsä.

Osaston hallituksen ikäkkäin jäsen on muutama vuosi yli 70 ja nuorin hieman yli 25 vuotta nuorempi. Puolet ovat jo jääneet eläkkeelle kun toiset ovat vielä työelämässä mukana. Nykyiset tai entiset ammatit voidaan karkeasti jakaa niin, että liike-elämän tausta on kolmella, terveydenhuollon neljällä ja muun julkisen palvelun alalta kolme jäsentä.

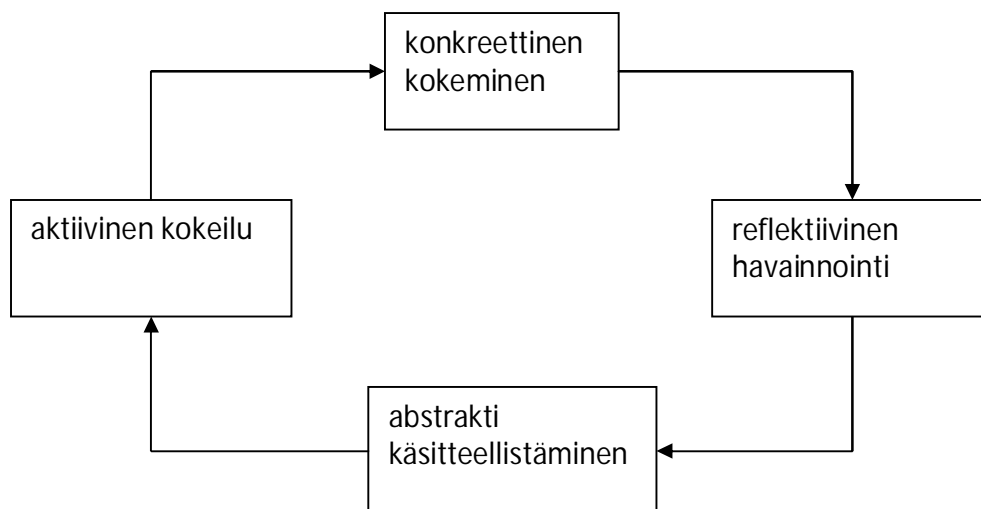
Hallitus kokoontuu kerran kuukaudessa pitäen kesätauon virallisista kokouksista. Kesäaikana se on siitä huolimatta usein toiminut paikallisessa varainhankintatempauksessa ja pystyy tarvittaessa järjestämään esim. Katastrofirahastolle keräyksen. Ensi-aputoiminta on osa-alue, jossa on välillä ollut aktiivinen ryhmä mutta on nyt kuihtunut kahteen päivystäjään. Nuoriso- tai maahanmuuttajatoimintaa ei osastolla ole ollut lainkaan.



## 2.2 Oppiminen

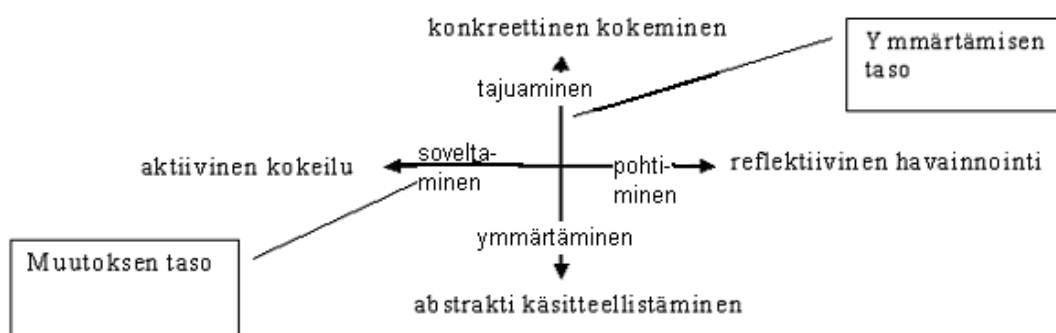
Kokemuksellisuus on oppimiselle ominainen piirre, mikä luonnollisesti korostuu aikuisten oppimisessa jos heitä verrataan lapsiin. Kokemuksesta yksilö muodostaa tulkinnan, joka sitten ohjaa myöhempää ymmärtämistä. Ollakseen merkittävä oppimistapahtuman kokemuksen on oltava subjektiivisesti merkittävä. Se on eri ihmisille eri asioita mutta sen on saatava aikaan perspektivin muutosta ti jollain tavoin laajennettava yksilön persoonallisuutta ja toimintakykyä. (Sallila & Vaherva 1998, 63 - 64.)

Aikuinen perustaa oppimaansa usein kokemukseensa, jota voidaan kuvata Kolb:n kehittämällä kokemuksellisen oppimisen kehällä ( ks. kuviota 1), jota voidaan kutsua myös ongelman-perustaisen oppimisen strategiaksi. Siinä on neljä oppimisen orientaatiota, joiden lähtökohtana ovat konkreettinen kokeminen eli henkilökohtaiset kokemukset ja tunteet. Kokemus voi olla myös oppimisprosessin tulos, ei ainoastaan lähtökohta. Kokemusten ja tilanteiden monipuolinen reflektointi on seuraavana kehällä: reflektiivinen havainnointi eli pohdinta. Reflektio on toiminto, jonka aikana kokoamme tietoa tapahtumasta tai kokemuksesta ja jäsenämme sitä antaaksemme kokemukselle merkityksen ja tehdäksemme niistä johtopäätöksiä siitä, miten toimimme (Raute-von Wright, von Wright & Soini 2003, 68; Ruohotie 1998, 113). Abstrakti käsitteellistäminen tarkoittaa systemaattista ajattelua ja ongelman ratkaisua. Tapahtuman ymmärtäminen on edellytyksenä sille, että asia voidaan käsitteellisessä muodossa jakaa muiden kanssa. Käsitteellistäminen voi tarkoittaa teoreettisia käsitteitä tai yleistämistä, mihin puolestaan usein liittyy yrityksen ja erehdyksen tie. Aktiivinen kokeilu on soveltamista ja tarkoittaa käytännön toimintaa sekä ihmisiin tai tilanteisiin vaikuttamista. Eri yksilöt luontaisesti hyödynnevät enemmän tiettyä tai tiettyjä oppimisorientaatioita toisten kustannuksella. (Kolb 1984, 30, 40-42, Raute-von Wright ym. 2003, 199, Järvinen, Koivisto & Poikela, 2000, 89 – 90.)



KUVIO 1 Kokemuksellisen oppimisen kehä (Kolb 1984, 42 mukaillen)

Neljä eri tiedon muotoa muodostuvat kahdesta ulottuvuudesta eli rakenteellisesta tasosta (ks. kuviota 2). Näitä kutsutaan ymmärtämisen tasoksi ja muutoksen tasoksi. Ymmärtämisen tason ääripäissä on toisella puolella konkreettinen kokeminen, asioiden tajuaminen ja toisella puolella abstrakti käsitteellistäminen eli asian ymmärtäminen. Muutoksen tasossa ääripäät ovat reflektiivinen havainnointi, pohtiminen ja aktiivinen kokeilu eli soveltaminen. Oppimisprosessissa oppija liikkuu näillä tasoilla toimijan ja tarkkailijan välillä, määrätystä osallistumisesta analyttiseen objektiivisuuteen.



KUVIO 2 Oppimisen kaksi rakenteellista tasoa (Kolb 1984, 42 mukaillen; Järvinen ym. 2000, 90 mukaillen)

Voidaan ajatella, että aikuisen entiset tiedot ja kertynyt kokemuspohja ovat lisä yleisille oppimisen edellytyksille verrattuna lapsiin. Järvinen ym. (2000, 67) toteaa kokemuksen kuitenkin olevan teorian ja käytännön yhteensovittamisen tulosta, mikä johtaa hiljaisen tietoon, jolla on merkitystä organisation osaamisen muodostumisessa. Hiljainen tieto on siis tietoa ja kokemusta, minkä tulisi saada organisation näkyväksi tiedoksi.

Hiljaisen tiedon esiin saamiseksi Nonaka ja Takeuchi loivat SECI-mallin, jossa hiljainen muuttuu näkyväksi tiedoksi sosialisatiolla, ulkoistamisella, yhdistämisellä ja sisäistämällä. Sosialisatiossa tieto siirtyy hiljaisena jaetun kokemuksen kautta, yhdessä tekemällä. Ulkoistaminen tarkoittaa hiljaisen tiedon ilmaisemista sanoilla, mallien, vertauskuvien ja käsitteiden avulla. Monimutkaisemmaksi näkyväksi tieto muuttuu yhdistämällä eri näkyvän tiedon osia esim. dokumenttien tietoverkkojen tai kokousten kautta. Prosessi päättyy siihen, että sisäistäminen muuntaa näkyvän tiedon hiljaiseksi, mikä esiintyy ajattelumalleina. Hiljaisesta tiedosta tulee organisaatiokulttuuria kun useimmat jäsenet jakavat samanlaiset ajattelumallit. (Moilanen, Tasala & Virtainlahti 2005, 36 – 37.)

Vuorovaikutus nousee tärkeäksi tekijäksi hiljaisen tiedon siirtymisessä. Moilasan ym (2005, 39) luettelo keinoista siirtymisen edesauttamiseksi koostuu tiimistä, mentoroinnista, työkierrosta, perehdyttämisestä, työnopastuksesta ja työparitoiminnasta. Tiimi on SECI-mallin kehittäjien mukaan paras yksikkö hiljaisen tiedon levittämiseen. Mentoroinnissa mentori tukee toista oman tietämyksensä ja kokemuksensa pohjalta antamalla aikaa ja tukemalla mentoroitavan kehitystä. Työkierto edistää jatkuvaoppimista ja estää paikoilleen juutumisen. Perehdyttämisen aikana tulokasta sosiaalistetaan uuteen yhteisöön kokonaisvaltaisesti välittämällä tietoa ja käytänteitä jokaiselta toiminnan osa-alueelta. Työnopastus kohdistuu yksittäisten työtehtävien opastukseen. Listassa viimeiseksi mainittu työparityöskentely edistää hiljaisen tiedon leviämistä tehokkaimmin kun työpari on eri-ikäisiä. (Moilanen ym. 2005, 39 – 41.)

Miten voidaan varmistaa oppiminen organisaatiossa? Moilanen (2001, 93) luettelee väitöstutkimukseensa perustaen organisaatiossa esiintyviä oppimisen hidasteita tai esteitä, joihin voi vaikuttaa: perinteiset ajattelu- ja toimintamallit, toisenlaista toimintaa tukevat rakenteet, tiedonkulun rajoitteet ja vääränlaiset arviointi- ja palkkausjärjestelmät. Toisaalta Britton (2005, 15) viittaa Wheatley:n väittämään, että ihmisille on luontaista tuottaa ja jakaa tietoa, koska he jatkuvasti etsivät tarkoitusta tekemisilleen ja että kaikki organisaation jäsenet ovat todennäköisesti tarpeellisen tiedon lähteitä. Hän jatkaa huomauttamalla, että henkilöt itse valitsevat jakavatko he tietoaan vai eivät.

### 3 Projektin toteutus

Muuramen osaston hallitus oli kokouksessaan 2/10 käsitellyt perehdyttämisprojektin mahdollisuutta ja lupautuivat vastaamaan asian tiimoilta tehtävään kyselyyn. Hallituksen kokousten vuoden 2009 pöytäkirjat olivat käytettävissä, joista kävi ilmi tehdyt päätökset, toiminnan laajuus, yhteistyökumppanit sekä aktiiviset toimijat.

Hallituksen jäsenten näkemykset nykytilanteesta ja mielipiteet perehdyttämisen järjestämisestä olivat perustana tälle projektille. Tiedonkeruun suunnittelin toteutettavaksi avoimella kyselelyllä (ks. liitettä 1), jolloin vastaaja pystyy ilmaisemaan itseään omin sanoin. Näin toimien vastaajaa tuo esiin mikä on hänen mielestään keskeistä eikä pakota ajattelemaan kaavan mukaisesti (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2000, 197). Käytännössä ne vastaajat, jotka halusivat vastata kirjallisesti sähköpostitse lähettämiini kysymyksiin tekivät niin, kun taas heidän kanssaan, jotka pitivät sitä vaivalloisena tai muuten mieluummin kertoivat ajatuksensa suullisesti, sovittiin tapaamisesta ja kysely toteutettiin lomakehaastatteluna käyttäen samaa lomaketta kuin kirjallisesti vastanneet käyttivät. Vastausprosentiksi tuli 90.

Tuloksia kirjatessani otin huomioon pienen otannan aiheuttaman tunnistamisongelman. Vastaajat tulivat mukaan vapaaehtoisesti eivätkä asettaneet ehtoja osallistumiselleen. Siitä huolimatta, kyselijän tehtävä ei ole valita mitä asioita yksilön sanomina julkaisee jos siitä ei ole sovittu. Tämä käytäntö aiheutti jonkin asteista epämääräisyyden tuntua tuloksien esittelyssä.

Tässä raportissa olevia empiirisiä tuloksia luettaessa on muistettava, että projektin kohteena on vain yksi osasto ja sen hallitus. Johtopäätöksiä tai suosituksia ei voida niin muodoin pitää yleispätevinä muihin osastoihin sovellettaviksi. Eri osastot poikkeavat hyvin paljon sijaintinsa, jäsenistönsä ja taloudellisen tilanteensa perusteella, jotka kaikki syyt vaikuttavat suoraan toiminnan laajuuteen ja erilaisiin oppimistarpeisiin.

## 4 Hallituksen mielipiteet: kyselyn tulokset

Kyselylomakkeen avoimet kysymykset antavat mahdollisuuden tuoda esiin mielipiteitä ja painotuksia. Tätä tilaisuutta kaikki vastaajat eivät käyttäneet hyväkseen vaan vastasivat hyvin suppeasti parilla sanalla. Siitä huolimatta kuva nykyisestä tilanteesta muodostui ja joitakin ehdotuksiakin esitettiin. Kyselyn tulokset esitän seuraavasti kysymyskohtaisesti tekemällä niistä yhteenvedon.

### *Saadaanko hallitukseen sitä tietoa, mitä se tarvitsee päätöksentekoon?*

Pari vastaaja oli sitä mieltä, ettei hallitus saa kaikkea sitä tietoa mitä se tarvitsisi päätöksenteossään. He eivät tarkasti kertoneet puuttuvasta tiedosta mutta kävi ilmi, että se liittyy organisaatiossa muualla tapahtuviin asioihin esim. piirissä, johon osaston kantaa päätettiin. Järjestön keskustuomiston vähäistä näkyvyyttä ihmeteltiin, toivoen sieltä enemmän vapaaehtoisille suunnattua sparrausta, henkistä valmennusta. Esiin tuotiin myös näkemys, että osastojen hallitukset eivät niinkään kaipaa lisää tietoa vaan tervejäristä omaa harkintakykyä ratkaista, mitä toimintaa on paikkakunnalla järkevää tehdä ja mihinkä valtakunnallisiin tempauksiin lähteä mukaan.

### *Onko tiedot tallennettu niin, että niistä päästään hyötymään?*

Kaikki totesivat, ettei yhteistä, kaikille avointa tiedostoa ole olemassa. Tiedot ovat joko vastuuhenkilöiden omissa arkistoissa tai hiljaisena tietona kollektiivisena. Tämän kysymyksen yhteydessä tuli esiin toivomus pöytäkirjojen lähettämiseksi sähköpostitse, jolloin poissaolijat saisivat tiedon käsitellyistä asioista eikä se jäisi vähintään kuukauden päähän kun seuraava kokous on. Osaston historiantietojen saatavuus olisi kiinnostanut muutama vastaajaa.

*Kun hallituksen jäseniä vaihtuu, saavatko seuraajat tarpeellisen määrän tietoa, jotta pääsevät täysipainoisesti jatkamaan työtä (saako tulija koulutusta)?*

Yksimielisesti vastaajat ilmoittivat, ettei tulokas saa ainakaan tarpeeksi tietoa. Yksi vastaaja sanoi nykykäytännön vaativan malttia koska asiat joutuu opettelemaan kokemuksen kautta, mikä hänen mielestään ei ole täysin huonokaan asia. Uuden jäsenen kynnys osallistua Punaisen Ristin Länsi-Suomen piirin järjestämiin koulutustilaisuuksiin on korkea.

*Käytätkö Punaisen Ristin nettisivuja tiedonhakuun järjestöasioissa?*

Punaisen Ristin nettisivuja käytetään vain jonkin verran tiedonhakuun. Sivuilla on hyvin paljon tietoa ja välillä on työlästä kahlata kaikkea läpi etsiessään tiettyä detalia. Yhdellä jäsenellä ei ole nettimahdollisuutta. Vastauksissa tuli myös ilmi, että kokouksissa käsitellään ne asiat, jotka pitää tietää eikä lisätiedon hakeminen tunnu tarpeelliselta. Muutama vastaaja pohti mahdollisten osaston omien sivujen imagovaikutusta yleisöön ja kannatusjäseniin; miten muut saavat tietoa osastosta.

*Tuleeko tietosi ja taitosi hyödynnettyä hallitustyöskentelyssä?*

Tämän kysymyksen vastauksissa tuli esiin ääripäät: hyvin vähän – kyllä. Muutamassa vastauksessa oli mietitty mitä omia tietoja/taitoja voisi mahdollisesti hyödyntää tulevaisuudessa.

*Saatko tarpeeksi tietoja osaston eri toiminnoista?*

Pidempään hallituksessa olleet sanoivat tietävänsä jo eri toiminnot mutta tuli myös esiin, että kaikista osa-alueista ei keskustella kovin paljon. Hyvänä käytäntönä pidettiin kokousten tapaa tuoda asiakeskustelun lomassa vapaasti mielipiteitä ja kerrata kokemuksia eri toiminnoista, jolloin jokainen pääsee osalliseksi muiden tiedosta.

*Onko keskusteluilmapiiri mielestäsi avoin Muuramen osastossa?*

Ylivoimaisesti ilmapiiriä pidettiin avoimena keskustelulle. Joku huomautti, tosin, ettei ihan aina niin ole. Esiin tuli myös epäily, ettei asioita ja vanhoja käytäntöjä ehkä tarpeeksi kyseenalaisteta, mikä voisi toteutuessaan kehittää toimintoja.

*Kun mietit tuloasi hallitukseen, mitä tietoja olisit kaivannut?*

Eniten olisi kaivattu paikallistoimintojen esittelyä ja vastuuhenkilöiden tehtävien selvittämistä mutta myös koko järjestön toiminnasta olis tarvinnut lisää tietoa. Piirin koulutuksia on tarjolla uusijille jäsenille mutta kynnys niihin osallistumiseen on alussa korkeampi ennen kuin on kunnolla tutustunut osastoon.

*Miten/mistä olet oppinut ne asiat, joita hallitustyöskentelyssäsi tarvitset?*

Yksimielisesti vastaajat nimesivät oman kokemuksen ja kyselemisen kokeneilta toimijoilta tavaksi, jolla he ovat tarvittavat asiat oppineet. Yhden vastaajan mielestä ”SPR on enemmänkin elämäntapa kuin pelkkä harrastus ja tuon elämäntavan oppimiseen menee aikaa”.

*Miten osaston pitäisi järjestää perehdyttämisen uusille/vanhoille hallituksen jäsenilleen?*

Piirin järjestämät kurssit olivat eniten ehdotettuja vaihtoehtoja, koska osastoa pidettiin turhan pienenä yksikkönä niiden järjestämiseen; kansainvälinen järjestö supistuisi pienen piiriin ja kokonaisuus saattaa hämärtyä. Muutama vastaaja ehdotti keskusteluja mahdollisesti kokousten ulkopuolella, jolloin johonkin tiettyyn asiaan voisi keskittyä kokonaan.



## 5 Johtopäätökset ja suositukset

Usein aikuinen, jonka omasta koulutuksesta on vuosia tai vuosikymmeniä epäilee oppimiskykyään ja saattaa kokea stressaavana kuvitelmat ulkopuolisten odotuksista; Punaisen Ristin osastossa esim. uusien luovien ideoiden tuottaminen ja toiminnan saattaminen uusille urille. Tässä raportissa aikaisemmin kuitenkin todettiin, että ihminen tuottaa ja jakaa tietojaan, koska he haluavat etsiä tarkoituksen tekemiselleen. Punaisen Ristin osaston toimijat ovat aktiivisia sillä perusteella, että ovat lähteneet mukaan, joten voidaan olettaa oppimismotivaation olevan melko korkea. Mitä uusiin ideoihin tulee, aikuisen oppimisen tuloksena on usein arvokkainta rutiininomaisten käytänteiden parantaminen ei niinkään ideoitten kehittäminen (Britton 2005, 23). Projektiin kuuluvan aineiston, pöytäkirjojen ja kyselyn vastausten perusteella esitän kolme toimenpidettä hallituksen oppimisprosessien tueksi: kummijärjestelmä, teemaillat ja sähköinen tietopankki.

### *Kummijärjestelmä*

Uusien jäsenten perehdyttämiseksi kyselyssä tuotiin esiin piirin järjestämät koulutukset, joihin osallistumalla tulokas saa tarvittavat tiedot järjestöstä ja siinä toimimisesta. Käytännössä kaikki eivät siihen kuitenkaan pysty osallistumaan, joten pitäisi olla varajärjestelmä. Mielestäni järjestötason tiedot ovat parhaiten esitettävissä juuri piiritasolta, jolloin varmistutaan samanlaisen tiedon viemisestä kentälle. Paikallistoiminnoissa se ei ole looginen taho perehdyttämiseksi, koska osastot ovat hyvin itsenäisiä ja toimivat omien, hyvin vaihtelevien resurssiensa mukaisesti.

Tulokkaalle nimetty kummi voisi perehdyttää uutta jäsentä osaston toimintaan. Perehdyttämiseksi tulisi kuitenkin laatia hallituksen piirissä suuntaviivat ja aikataulu, jolloin voidaan varmistua kaikkien osa-alueiden läpikäynnistä. Pian valintansa jälkeen uusi jäsen

on kiinnostunein käytännön kokousjärjestelyistä ja vasta sen jälkeen muista toiminnoista. Perehdyttäjä pystyisi luomaan pohjan hiljaisen tiedon siirtämiselle ja voisi omaa tietoaan välittää (Moilanen ym. 2005, 40). Kummi voisi osallistua piirin kursseille yhdessä tulijan kanssa, madaltaen näin kynnystä lähteä täysin tuntemattomaan joukkoon.

Kyselyssä tuli esiin, että aivan kaikki jäsenet eivät kokeneet tietojensa ja taitonsa tulevan hyödynnettyksi hallituksessa. Vastausten joukossa oli myös ajatuksia, joissa henkilö mietti toimintoja, joita ei vielä esiintynyt osastossa mutta joita he pystyisivät ideoimaan. Tällaisten eri osaamisalueiden kartoittaminen sopisi hyvin kummin tehtäviin, jolloin saataisiin heti tietoon käytettävissä olevan potentiaalin ja tuoreet ajatukset ennen kuin valitsevat käytännöt ja rutiini himmentävät niitä.

Kummina voisi olla myös tietty henkilö, joka aina hoitaisi uuden jäsenen perehdytyksen. Henkilöltä edellytettäisiin kiinnostusta tehtävään ja pitempiaikaista kokemusta osaston toiminnoista. Kummitapaamiset voisivat olla noin tunnin pituisia ja niiden pitäisi alkaa valinnan jälkeen. Tällainen kummikausi voisi olla maksimissaan puolen vuoden mittainen, koska siinä ajassa ehtii sovittaa aikatauluja ja käydä tarvittavat asiat läpi. Tapaamiskertojen lukumäärään vaikuttaisi tulijan aikaisemman tiedot järjestöstä ja osastosta.

### *Teemaillat*

Joidenkin toiminnan osa-alueiden tuntemus on heikompaa kuin toisten. Kyselyssä ilmeni, että vähintään lisää keskustelua kaivataan, jossa kuvataan toimintaa näin varmistaen, että hallituksen jäsenet ovat hyvin perillä mihin heidän päätöksensä voivat vaikuttaa. Ehdotan teemailloja, jossa osa-alueita käydään läpi ensisijaisesti toiminnan vastuuhenkilön esityksen perusteella tai hänen johdolla. Näitä tilaisuuksia olisi harvakseltaan pienessä osastossa; yksi tai kaksi kertaa vuodessa.

Vaihtoehtona teemaillalle, jos se tuntuu raskassoutuiselta järjestää, voisivat teemakoukset ajaa samaa asiaa. Kerran kuussa olevien hallituksen kokousten luonnetta voisi muuttaa aika-ajoin, etenkin silloin kun virallisesti päätettäviä asioita on vähemmän kokouksen asialistassa. Kokouksen teemaa voisi toiminnon vastuhenkilö alustaa, minkä jälkeen aihetta voisi käsitellä laajemmin yhdessä. Tämä olisi hyvä keino vuorovaikutuksen lisäämiseksi, mikä on yksi keskeisistä asioista organisaatiossa oppimiseen (Moilanen 2001, 101). Toisensa tunteminen edistää tiedon jakamista, kiireettömät yhden aiheen pohdinnat syventävät tuntemista asian oppimisen lisäksi.

### *Sähköinen tietopankki*

Jokaisen vastaajan mielestä koottua tietoa osaston toiminnasta ei ole. Kullakin vastuualueen haltijalla on oma arkistonsa, jonka hän luovuttaa seuraajalleen kun aika koittaa. Rahastonhoitajan arkisto on oltava lain mukainen mutta muiden kohdalla ei ole ulkoisia ohjeita saati sisäisiä ohjeita, joten jokainen on saanut miettiä kriteerinsä itse; sitä ei kuitenkaan nähdä ongelmaksi. Ainut vaikeus on ollut saatavuuden järjestäminen. Esimerkiksi poissaolo kokouksesta vie henkilön vastuualueen tiedot muilta hallituksen jäseniltä saavuttamattomiin, johtaen ääritapauksessa asian jäädyttämiseen seuraavaan kokoukseen asti.

Tietojen kerääminen yhteen paikkaan on nykyään mahdollista niin, että sen on kaikkien jäsenten ulottuvilla. Osaston on mahdollista käyttää Punaisen Ristin sivujen tarjoamaa paikkaa kotisivujen perustamiselle. Sivuilla voisi esitellä paikallista toimintaa ja se voisi toisaalta toimia aktiivien ilmoitustauluna. Ihanteellisin sovellus olisi sellainen, jossa olisi alue jota vastuuhenkilöt voisivat käyttää tietopankin tavalla mikäli sen voisi suojata salasanalla. Toinen mahdollisuus olisi salasanalla suojattu blogi tyyppinen alue, joka ei kuitenkaan ole ihanteellinen pienen käyttäjäjoukon takia. Pienelle osastolle kotisivut ja siinä oleva vastuuhenkilöiden alue on todennäköisesti myös helpommin hoidettavissa.

Tietopankin hoitajan tehtävää ei osastossa vielä ole. Sen perustaminen vaatisi asiasta innostuneen henkilön, joka perehtyisi sen verran tietotekniikkaan, että pystyisi pitämään sitä ajantasalla. Vielä parempi vaihtoehto olisi tietopankki tiimi, jolloin erikoistietoa olisi osastossa laveammalti. Uskon, että järjestöstä löytyisi apua jos Punaisen Ristin sivuille tällainen perustettaisiin.

Aloittamani projekti jatkuu kun osaston hallitus on käsitellyt ehdotukseni ja ottanut kantaa tuleviin sisältöihin mahdollisesti toukokuun lopussa olevassa kokouksessaan. Hyväksynnän myötä olen lupautunut laatimaan kirjallisia ohjeistuksia kummeille ja keräämään tietoja, joita tarvitaan teemailtoihin ja tulevaan tietopankkiin. Tärkein kokouksen päätös olisi aikataulutus niille toimenpiteille, jotka saavat hyväksynnän.

## LÄHTEET

Asetus Punaisesta Rististä. Viitattu 2.4.2010.

[http://www.redcross.fi/punainenristi/aineistopankki/fi\\_FI/](http://www.redcross.fi/punainenristi/aineistopankki/fi_FI/)

Britton, B., 1998. The Learning NGO. The International NGO Training and Research Centre. Occasional Papers Series Number 17. Viitattu 10.4.2010.

<http://www.hivos.nl/eng/Hivos-Virtual-Office/Useful-documents/Learning-NGO-INTRAC>

Hirsijärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2000. Tutki ja Kirjoita. Helsinki: Tammi

Järvinen, A., Koivisto, T., Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Juva: WSOY

Laki Punaisesta Rististä. Viitattu 2.4.2010.

[http://www.redcross.fi/punainenristi/aineistopankki/fi\\_FI/](http://www.redcross.fi/punainenristi/aineistopankki/fi_FI/)

Moilanen, R. 2001. Oppivan organisation mahdollisudet. Helsinki: Tammi

Moilanen, R., Tasala, M., Virtainlahti, S. 2005. Hiljainen tieto näkyväksi. Helsinki: Edita

Rauste-von Wight, M., von Wright, J. & Soini, T. 2003. Oppiminen ja koulutus. 9. Uudistettu painos. Helsinki: WSOY

Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita

## LIITE 1

Tuulikki Pihlajamäki

KYSELY

Huhtikuu 2010

SPR Muuramen osasto

Hallituksen jäsen

Ole hyvä, ja vastaa seuraaviin kysymyksiin sähköpostilla tai vaihtoehtoisesti kerro, milloin sinulle kävisi tapaaminen, jolloin voidaan käydä ne läpi suullisesti.

1. Saadaanko hallitukseen sitä tietoa, mitä se tarvitsee päätöksentekoon?
2. Onko tiedot tallennettu niin, että niistä päästään hyötymään?
3. Kun hallituksen jäseniä vaihtuu, saavatko seuraajat tarpeellisen määrän tietoa, jotta pääsevät täysipainoisesti jatkamaan työtä (saako tulija koulutusta)?
4. Käytätkö Punaisen Ristin nettisivuja tiedonhakuun järjestöasioissa?
5. Tuleeko tietosi ja taitosi hyödynnettyä hallitustyöskentelyssä?
6. Saatko tarpeeksi tietoja osaston eri toiminnoista?
7. Onko keskusteluilmapiiri mielestäsi avoin Muuramen osastossa?
8. Kun mietit tuloasi hallitukseen, mitä tietoja olisit kaivannut?
9. Miten/mistä olet oppinut ne asiat, joita hallitustyöskentelyssäsi tarvitset?
10. Miten osaston pitäisi järjestää perehdyttämisen uusille/vanhoille hallituksen jäsenilleen?